



UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES

U-0400-8112-042-V01

# OPERAR SECADO, DISGREGADO Y DESPACHO DE BARRO ANÓDICO DE ACUERDO A NORMATIVA LEGAL VIGENTE.

Minería Metálica

Minería del Cobre

Refinación Electrolítica

## I. Identificación de la Unidad de Competencia Laboral (UCL)

Código	U-0400-8112-042-V01		
Nombre	Operar secado, disgregado y despacho de barro anódico de acuerdo a normativa legal vigente.		
Versión	1		
Sector	Minería Metálica		
Subsector	Minería del Cobre		
Área Productiva	Refinación Electrolítica		
Nivel de Cualificación (de acuerdo al MCTP)	03		
Códigos de Clasificación	CIU	CIUO	CAE SII
	0400	8112	Ingrese código CAE
Fecha de Acreditación	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Fecha de Vigencia	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Transversal/Específica	Específica	Obligatoria/Opcional	Opcional

## II. Actividades Clave<sup>1</sup> y Criterios de Desempeño<sup>2</sup>

### 1. Asegurar condiciones para la operación de secado, disgregado y despacho de barro anódico de acuerdo a normativa legal vigente.

- 1.1. Las tareas a realizar en el turno son identificadas de acuerdo a normativa legal vigente.
- 1.2. Los riesgos asociados a la operación de secado, disgregado y despacho de barro anódico son identificados de acuerdo a pauta de análisis de riesgo y normativa legal vigente.
- 1.3. Las medidas de control de riesgos en la operación de secado, disgregado y despacho de barro anódico son implementadas, de acuerdo a normativa legal vigente.
- 1.4. La inspección pre-operacional de los equipos de secado, disgregado y despacho de barro anódico es realizada de acuerdo a pauta de control pre-operacional y normativa legal vigente.

<sup>1</sup> Actividad Clave o Elemento de Competencia: Es el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado. Describe una acción, comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar. Contiene la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Redacción: VERBO + OBJETO + CONDICION.

<sup>2</sup> Criterios de Desempeño: describen la calidad de los resultados de un desempeño exitoso respecto de una actividad clave. Contienen un enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente y deben redactarse en la forma más precisa posible, ubicando claramente el resultado y las características del desempeño observables y verificables para ese resultado.

## 2. Realizar la operación de secado y disgregado de barro anódico de acuerdo a normativa legal vigente.

- 2.1. La recepción del concentrado de barro anódico crudo es efectuado de acuerdo a normativa legal vigente.
- 2.2. El carguío del barro anódico descubrizado en los hornos industriales de secado es realizado de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.
- 2.3. El secado del barro anódico descubrizado en los hornos industriales de secado es realizado de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.
- 2.4. El barro anódico descubrizado es disgregado de acuerdo a especificaciones técnicas del fabricante y normativa legal vigente.

## 3. Preparar barro anódico para embarque de acuerdo a normativa legal vigente.

- 3.1. El muestreo del barro anódico comercial es efectuado de acuerdo a normativa legal vigente.
- 3.2. El envasado en bolsas y tambores del barro anódico comercial es realizado de acuerdo a normativa legal vigente.
- 3.3. El pesaje del barro anódico comercial es efectuado de acuerdo a normativa legal vigente.
- 3.4. El despacho del barro anódico comercial es realizado de acuerdo a normativa legal vigente.
- 3.5. Los datos de las actividades realizadas durante el secado, disgregado y despacho de barro anódico son registrados de acuerdo a normativa legal vigente.

### III. Competencias Conductuales<sup>3</sup>

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia Conductual	Indicadores de la Competencia Conductual
Productividad:	Capacidad de orientarse hacia la obtención de los objetivos, dentro de los plazos y estándares de calidad establecidos, optimizando el uso del tiempo y recursos disponibles.	Chequea las condiciones de equipos y/o herramientas.
		Mantiene el orden y limpieza de su área de trabajo.
		Cumple los procedimientos operacionales.
		Informa condiciones sub estándares.
Orientación al logro/Resultados:	Es la capacidad para planear e implementar acciones que posibiliten	Cumple los plazos y resultados acordados.

<sup>3</sup> Competencias Conductuales: comportamientos y actitudes personales que permiten un desempeño laboral exitoso; refieren a las habilidades y destrezas personales y sociales que definen el estilo de actuación esperado para obtener un resultado considerado de calidad.

	efectivamente alcanzar los resultados y objetivos definidos. Esto implica ejercer su trabajo con iniciativa frente a los desafíos entregados, planificar y priorizar tareas, así como perseverar en la solución de las dificultades.	Se hace responsable de los compromisos adquiridos.
		Organiza sus tareas considerando condiciones ambientales, del terreno y disponibilidad de recursos.
Rigurosidad:	Disposición sostenida a realizar las funciones y tareas definidas imprimiendo dedicación y profesionalismo en la ejecución de las labores a su cargo, siguiendo los procedimientos, normativas, instructivos u otro.	Utiliza en todo momento los EPP.
		Sigue las instrucciones de la supervisión.
		Organiza sus tareas revisando y siguiendo las pautas y procedimientos.

#### IV. Conocimientos<sup>4</sup>

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	Leer y escribir.
	Comprensión lectora.
	Elaboración de informes.
	Conocimientos en computación.
Técnicos	Normativa legal vigente asociada a la operación de secado, disgregado y despacho de barro anódico.
	Nociones generales sobre el Reglamento de Seguridad Minera DS 132.
	Nociones del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo DS 594.
	Nociones generales sobre la Ley del Trabajo y Enfermedades Profesionales 16.744.
	Identificación de riesgos asociados al secado, disgregado y despacho de barro anódico (riesgos eléctricos, atrapamiento, proyección de partículas, entre otros).
	Medidas de control de riesgos asociados a la planta de barro anódico.
	Procedimientos de inspección pre-operacional de los equipos del proceso de secado, disgregado y despacho de barro anódico.
	Procedimiento de recepción de barro anódico desde lixiviación.
Operación de secado barro anódico en horno industrial.	

<sup>4</sup> Conocimientos (saber): Incluyen el conocimiento y comprensión necesarios para lograr los desempeños especificados en la Unidad de Competencia. Pueden referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que el trabajador debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación a la Unidad de Competencia.

	Recomendaciones del fabricante del horno industrial para secado de barro anódico.
	Técnicas de operación de disgregador de barro anódico.
	Recomendaciones del fabricante del disgregador (chancador de martillo u horno vibratorio).
	Técnicas de muestreo de barro anódico comercial.
	Procedimiento de envasado de barro anódico comercial.
	Procedimiento de pesaje de barro anódico comercial.
	Procedimiento de despacho de barro anódico comercial.

## V. Herramientas, equipos y materiales<sup>5</sup>

- Equipos de Protección Personal.
- Manuales del equipo.
- Radio de alta frecuencia.
- Procedimientos operacionales vinculados al proceso de tratamiento de barro anódico.
- Set de Herramientas certificadas.
- Hornos industriales secador de barro anódico.
- Equipo de disgregación del barro anódico (chancador de martillo o harnero vibratorio).
- Báscula industrial para barro anódico.

---

<sup>5</sup> Corresponden a los implementos e insumos requeridos para lograr el desempeño esperado en la ejecución de las actividades claves.

## VI. Orientaciones para la evaluación de competencias<sup>6</sup>

1. **Evidencias sugeridas para la evaluación:** se debe indicar aquellas evidencias que sean más pertinentes para la evaluación de la Unidad de Competencia. Cuando sea necesario se pueden especificar criterios para resguardar la veracidad y vigencia de las evidencias. Algunas de estas evidencias pueden ser directas<sup>7</sup> y otras indirectas<sup>8</sup>.
  - 1.1. **Evidencias de Conocimientos:** es cualquier evidencia que demuestra los conocimientos de la persona relacionados con la Unidad de Competencias: pruebas, disertaciones, certificados de cursos o capacitaciones.
    - Entrevista de conocimientos que integre todos los criterios de desempeño de la unidad de competencia.
    - Certificado de cursos de capacitación.
  - 1.2. **Evidencias de Procesos o desempeño:** es cualquier evidencia que dé cuenta de la correcta realización de procesos, procedimientos y tareas asociados a los criterios de desempeño: informes, demostraciones, observaciones.
    - Observaciones en terreno que consideren las labores de secado, disgregado, envasado y carguío de barro anódico de acuerdo a normativa legal vigente.
  - 1.3. **Evidencias de Productos:** evidencia directa del trabajo de una persona que pueden ser producidos en si o un registro de productos terminados: productos concretos, fotos o videos de productos
    - Operación de secado realizada de acuerdo a pauta de trabajo y normativa legal vigente.
    - Operación de disgregado realizada de acuerdo a pauta de trabajo y normativa legal vigente.
    - Operación de envasado y carguío realizada de acuerdo a pauta de trabajo y normativa legal vigente.
    - Registro de actividades y bitácora de trabajos realizados.
    - Registros de inspección.
    - Bitácora del equipo.
    - Reporte de producción.

---

<sup>6</sup> Entrega los lineamientos, recomendaciones y ejemplos de recopilación de evidencias directas e indirectas que permitan evaluar en forma adecuada al trabajador y que constituyen un insumo para los Centros de Evaluación y Certificación.

<sup>7</sup> Las **evidencias directas** proporcionan información de primera mano respecto del candidato; dicha información es generada en presencia del evaluador y está referida a cada una de las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional en que se evalúa.

<sup>8</sup> Las **evidencias indirectas o históricas** provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral previa del candidato en el ámbito del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este tipo de evidencia es relevante identificar claramente la formalidad de la misma, su vigencia, entidad emisora u otros aspectos que den cuenta de la validez de las mismas.

## **2. Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo**

- 2.1. Previo a iniciar el proceso de observación en terreno se deberá coordinar para que el evaluador pueda observar el desarrollo de los criterios de desempeño cuando el trabajador esté efectivamente desarrollando las actividades claves que se señalan en el presente estándar.
- 2.2. La observación en terreno se debe complementar con la evaluación simulada.
- 2.3. Se deberán realizar a lo menos 2 observaciones en terreno, en diferentes momentos, que permitan medir el estado de la competencia considerando todas sus actividades claves.
- 2.4. Cuando no sea posible observar el 100% de los criterios de desempeño en el proceso de evaluación en terreno, el evaluador deberá realizar preguntas relacionadas (con respuestas abiertas), para determinar si el trabajador es competente en los criterios de desempeño restantes.
- 2.5. Las preguntas que realice el evaluador, deben poner al candidato en la situación que describe el criterio de desempeño, y éste deberá responder cómo actuaría en dicha situación. El evaluador deberá facilitar el proceso y a partir de las respuestas se deberá formar el juicio sobre el nivel de competencia que posee la persona observada.
- 2.6. Durante la primera observación en terreno el evaluador debe retroalimentar al candidato en los aspectos que este puede potenciar o mejorar durante la segunda visita.
- 2.7. Los instrumentos de observación para la evaluación en terreno se deben ajustar a los criterios de desempeño de cada actividad clave de la competencia.
- 2.8. La evaluación del jefe directo y la autoevaluación deben usar de base los mismos elementos y criterios considerados para la evaluación en terreno.
- 2.9. Incluir en el diseño de todos los instrumentos de evaluación las pautas de revisión.
- 2.10. La evaluación de las competencias laborales considera la participación voluntaria, informada y comprometida del trabajador y la empresa.

## **3. Orientaciones para la evaluación en situación simulada**

- 3.1. Es necesario que previo a la entrevista realizada al candidato se diseñen instrumentos de simulación para la evaluación de cada una de las actividades claves, incluyendo el contenido de todos los criterios de desempeño.
- 3.2. Los instrumentos diseñados deben considerar la resolución de problemas, entrevista de incidentes críticos y/o preguntas con respuestas abiertas que el candidato deberá responder.
- 3.3. Para la evaluación simulada se requiere que el evaluador exponga al candidato el contexto de cada actividad clave a evaluar, solicitándole posteriormente que describa cómo las desarrollaría y cuáles serían los pasos a seguir, exponiendo al candidato en diversas situaciones para que demuestre su competencia.
- 3.4. El candidato deberá presentar evidencias de lo expuesto, como por ejemplo trabajos ya realizados con anterioridad, explicando su participación en la generación de las mismas, de manera que permitan emitir un juicio respecto al nivel de competencia que él posee.